

VERBALE DI ACCORDO

PREMIO COLLETTIVO AZIENDALE PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI DIPENDENTI DALLA DEUTSCHE BANK S.P.A. RELATIVO ALL'ESERCIZIO 2017

In Milano, in data 6 dicembre 2017

tra

la Deutsche Bank S.p.A. (di seguito "la Banca" o DB Spa)

e

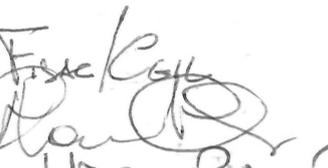
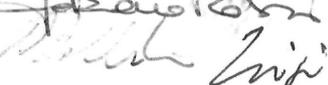
le Delegazioni sindacali

FABI
FIRST – CISL
FISAC – CGIL
UILCA
UNISIN

Premesso che:

- la Banca e le OO.SS. (di seguito "le Parti") si sono incontrate per definire, ai sensi dell'art. 48 del CCNL 31.3.2015, i criteri e gli indicatori per l'erogazione del premio aziendale ai quadri direttivi e al personale appartenente alle aree professionali (dalla 1a alla 3a) per l'esercizio 2017;
- le Parti hanno convenuto di considerare, a tal fine, (i) l'indicatore di efficienza costituito dal **"cost/income ratio pro capite"**, (ii) l'indicatore di produttività costituito dal **"margine di intermediazione pro capite"**, (iii) l'ulteriore indicatore di efficienza costituito dall' **"ammontare complessivo dei giorni di ferie non fruiti"** e, solo in via subordinata, (iv) l'indicatore di rischiosità costituito dalle **"rettifiche/riprese di valore nette per deterioramento di: a) crediti, b) attività finanziarie disponibili per la vendita, c) altre operazioni finanziarie"**;
- le Parti, in considerazione della specificità della situazione, hanno valutato la possibilità di definire modalità aggiuntive di fruizione del premio, o di quota parte dello stesso, anche mediante il ricorso a misure di *welfare* in conformità al vigente quadro normativo di riferimento ovvero mediante versamento del premio sul conto individuale del Fondo Pensione per il personale della Deutsche Bank S.p.A.

si è convenuto quanto segue:


FIRST/CISL


FABI


UNISIN


UILCA


in applicazione dell'art. 48 del CCNL 31 marzo 2015 sopra richiamato, il premio aziendale relativo all'esercizio 2017 a favore dei quadri direttivi (QD) e del personale appartenente alle aree professionali (dalla 1a alla 3a) (AP) verrà determinato secondo gli indicatori e i criteri di seguito indicati:

1. "Cost income ratio pro capite"

Viene adottato l'indicatore di efficienza "cost income ratio pro capite" rappresentato dal rapporto fra il costo pro capite e la redditività pro capite, elaborato nel modo seguente:

- il costo pro capite è dato dal rapporto fra la somma delle voci 150 (al netto delle imposte pagate da DB Consorzio S.c.ar.l.), 170 e 180 del Conto Economico e la somma del numero medio dei dipendenti dell'anno di DB Spa e di DB Consorzio; restano comunque esclusi dal calcolo, per l'esercizio 2017, il costo della quota straordinaria, sostenuto nel medesimo esercizio, riveniente dal cosiddetto "fondo salva-banche", nonché eventuali poste straordinarie del Fondo di Solidarietà;
- la redditività pro capite è data dal rapporto fra la somma delle voci 120 e 190 del Conto Economico al netto della voce 70 del Conto Economico riferita ai dividendi rivenienti dalle società del Gruppo e la somma del numero medio dei dipendenti dell'anno di DB Spa e di DB Consorzio; resta comunque esclusa dal calcolo la quota parte riveniente da eventuali proventi straordinari;
- il numero medio dei dipendenti di cui sopra è riportato nella Nota Integrativa ai bilanci, Parte C "Informazioni sul Conto Economico" - Sez. 9.2 per DB Spa e Parte B "Passività" per DB Consorzio.

Una prima quota di premio pro-capite maturerà nel caso l'indicatore "cost income ratio pro capite" si posizionasse ad un livello non superiore al valore di **81,35**.

In particolare, qualora detto indicatore si posizionasse tra **65,46** e **67,34** al personale interessato verrà erogato un premio pro capite, nelle misure lorde di seguito indicate

INQUADRAMENTO	PREMIO PRO CAPITE
Quadri Direttivi 4° liv.	Euro 3.820,00
Quadri Direttivi 3° liv.	Euro 3.244,00
Quadri Direttivi 2° liv.	Euro 2.256,00
Quadri Direttivi 1° liv.	Euro 2.173,00
Area III/ 4° liv.	Euro 1.968,00
Area III/ 3° liv.	Euro 1.883,00
Area III/ 2° liv.	Euro 1.756,00
Area III/ 1° liv.	Euro 1.644,00
Area II/ 3° liv.	Euro 1.517,00
Area II/ 2° e 1° liv.	Euro 1.445,00
Area I	Euro 1.405,00

I suddetti importi lordi verranno percentualmente incrementati ovvero diminuiti in relazione al posizionamento del citato indice nei termini riportati nella seguente tabella:

da	a	incr./decr.
<	62,45	14,5%
62,46	63,45	12,5%
63,46	64,45	9,5%
64,46	65,45	5,5%
65,46	67,34	= v.b.
67,35	69,34	-3,5%
69,35	73,34	-5,0%
73,35	75,34	-9,0%
75,35	78,34	-21,0%
78,35	81,34	-50,0%
> 81,35		-100,00%

2. “Margine di intermediazione pro capite”

Viene adottato l'indicatore di produttività rappresentato dal “margine di intermediazione pro capite”, calcolato sul dato risultante in bilancio dal prospetto di Conto Economico (voce 120) dell'esercizio di competenza, rapportato al numero medio dei dipendenti di cui al punto 1, lett. C) che precede.

Qualora detto indicatore risultasse superiore a € 200.000,00 verrà erogata, in aggiunta all'importo determinato in applicazione del punto 1 che precede, una ulteriore quota di premio pro-capite nella misura pari a Euro 165,00 lordi in cifra fissa per ciascun livello di classificazione.

3. “Ammontare complessivo dei giorni di ferie non fruiti”

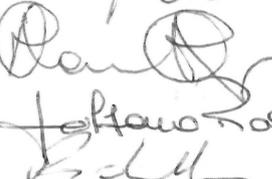
Viene adottato l'indicatore di efficienza rappresentato dall' “ammontare complessivo dei giorni di ferie non fruiti”, sommando il dato di DB Spa e di DB Consorzio Scarl, in coerenza con gli indicatori di cui ai punti 1) e 2) che precedono, quali riportati alla voce 5040 FERIE RESIDUE (saldo effettivo) del Libro Unico del Lavoro di ciascuna azienda.

Qualora detto indicatore risultasse inferiore a 29.000 giorni verrà erogata, in aggiunta agli importi determinati in applicazione dei punti 1 e 2 che precedono, una ulteriore quota di premio pro-capite nella misura pari a Euro 150,00 lordi in cifra fissa per ciascun livello di classificazione.

4. “Rettifiche/riprese di valore nette per deterioramento di: a) crediti, b) attività finanziare disponibili per la vendita, c) altre operazioni finanziarie”

In via del tutto eccezionale alla luce della specificità della situazione e del rilievo del criterio della gestione dei rischi e solo per l'esercizio 2017, le Parti individuano, quale ulteriore indicatore, l'indicatore di rischiosità rappresentato dagli “Accantonamenti a fondo rischi per sofferenze su crediti” quale risulterà indicato alla voce 130 del Conto Economico del bilancio di esercizio.

Qualora l'indicatore di efficienza di cui al precedente punto 1 non dia luogo ad alcuna erogazione, alla condizione che l'indicatore di cui al presente punto si posizioni ad un livello non superiore a € 100.000.000,00, maturerà una quota aggiuntiva di premio pro-capite “una tantum” nella misura corrispondente, rispettivamente, ad un costo azienda di € 1.400,00 per tutti i livelli di AP, di € 1.500,00 per i QD1 e QD2 e di € 1.850,00 per i QD3 e QD4.

FISAC/CGIL

 Giovanni Rosario
 A. Santoro

FIRST/CSL

 Maria Sella

FABI

 Elizabeth

UNISIN

 Paolo G. G.

UILCA

 G. G.

5. Criteri di misurazione degli incrementi di efficienza e produttività

Ai fini della individuazione, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2 comma 2 del Decreto 25.3.2016, dei criteri di misurazione degli incrementi di efficienza e produttività degli indicatori come sopra individuati, le parti convengono che il "periodo congruo" di cui alla citata previsione di legge, al quale fare riferimento per la "misurazione e verifica degli incrementi ... , il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati", deve intendersi definito, per ciascun indicatore, secondo quanto in appresso indicato:

indicatore	"periodo congruo"
"cost income ratio pro capite"	<u>Confronto su base annuale:</u> valore dell'indicatore al 31.12.2017 rispetto al 31.12.2016
"margine di intermediazione pro capite"	<u>Confronto su base annuale:</u> valore dell'indicatore al 31.12.2017 rispetto al 31.12.2016
"ammontare complessivo dei giorni di ferie non fruiti"	<u>Confronto rispetto al triennio precedente:</u> valore dell'indicatore al 31.12.2017 rispetto alla media dei valori registrati sul Libro Unico del Lavoro alla fine di ciascun anno del triennio 2014-2016
"rettifiche/riprese di valore nette per deterioramento di: a) crediti, b) attività finanziarie disponibili per la vendita, c) altre operazioni finanziarie"	<u>Confronto su base annuale:</u> valore dell'indicatore al 31.12.2017 rispetto al 31.12.2016

6. Modalità di corresponsione dell'eventuale quota di premio "una tantum" di cui al punto 4

Nel caso l'indicatore "accantonamenti a fondo rischi per sofferenze su crediti" risultasse in miglioramento rispetto al periodo congruo di riferimento come sopra stabilito, in conformità alla normativa di riferimento, la quota di premio pro-capite "una tantum" di cui al punto 4 che precede, in misura corrispondente al relativo costo aziendale, potrà a scelta del dipendente essere destinata a misure di welfare aziendale (di seguito "conto welfare"), sussistendone i presupposti rispetto alla normativa fiscale di riferimento, ovvero essere corrisposta tramite erogazione in denaro (*cash*), secondo gli importi di cui alla tabella 1 (Tab. 1).

Resta ferma, inoltre, per ciascun dipendente, anche la possibilità di destinare sin da subito alla posizione previdenziale integrativa alla quale risulti iscritto l'intera quota di premio destinabile al Conto Welfare, secondo gli importi declinati nella Tab. 1, al fine di poter beneficiare della specifica agevolazione prevista dall'articolo 1, comma 184-bis

FISAE/CEIL

FIRST/CISE

FABI

UNISIN

OILCA

della Legge 208/2015, così come modificato dall'articolo 1, comma 160, lett. c) della Legge 232/2016.

Tab. 1 (importi in Euro)

	Quota di premio destinata a "Conto Welfare"	Quota di premio cash (importi lordi) – "nuovi iscritti" e "non iscritti" a forme di previdenza integrativa	Quota di premio cash (importi lordi) – "vecchi iscritti" a forme di previdenza integrativa	Quota di premio destinata sin da subito a previdenza integrativa
QD 4° LIVELLO	1.850,00	1.469,30	1.400,88	1.681,82
QD 3° LIVELLO	1.850,00	1.469,30	1.400,88	1.681,82
QD 2° LIVELLO	1.500,00	1.191,33	1.135,85	1.363,64
QD 1° LIVELLO	1.500,00	1.191,33	1.135,85	1.363,64
AREA 3 LIVELLO 4	1.400,00	1.111,91	1.060,13	1.272,73
AREA 3 LIVELLO 3	1.400,00	1.111,91	1.060,13	1.272,73
AREA 3 LIVELLO 2	1.400,00	1.111,91	1.060,13	1.272,73
AREA 3 LIVELLO 1	1.400,00	1.111,91	1.060,13	1.272,73
AREA 2 LIVELLO 3	1.400,00	1.111,91	1.060,13	1.272,73
AREA 2 LIVELLO 1	1.400,00	1.111,91	1.060,13	1.272,73

In aggiunta alle opzioni sopra descritte, a ciascun dipendente che rientri nell'ambito soggettivo di applicazione delle misure di agevolazione in conformità al quadro normativo di riferimento, viene riconosciuta la possibilità di destinare a "Conto Welfare" anche solo una parte della quota di premio pro-capite "una tantum" di cui sopra, nella misura fissa di € 1.000,00 per tutti i livelli di inquadramento. In tal caso, sarà altresì corrisposta una erogazione *cash*, denominata "Quota parziale di premio cash" secondo gli importi per livello di inquadramento riportati nella tabella che segue (Tab. 2).

Tab. 2 (importi in Euro)

	Quota di premio destinata in parte a "Conto Welfare"	Quota parziale di premio cash (importi lordi) – "nuovi iscritti" e "non iscritti" a forme di previdenza integrativa	Quota parziale di premio cash (importi lordi) – "vecchi iscritti" a forme di previdenza integrativa
QD 4° LIVELLO	1.000,00	675,09	643,65
QD 3° LIVELLO	1.000,00	675,09	643,65
QD 2° LIVELLO	1.000,00	397,11	378,62
QD 1° LIVELLO	1.000,00	397,11	378,62
AREA 3 LIVELLO 4	1.000,00	317,69	302,89
AREA 3 LIVELLO 3	1.000,00	317,69	302,89
AREA 3 LIVELLO 2	1.000,00	317,69	302,89
AREA 3 LIVELLO 1	1.000,00	317,69	302,89
AREA 2 LIVELLO 3	1.000,00	317,69	302,89
AREA 2 LIVELLO 1	1.000,00	317,69	302,89

[Handwritten signatures and initials]

FIRST/CGIL
[Handwritten signatures]

FIRST/CGIL
[Handwritten signatures]

FABI
[Handwritten signatures]

UNISIN
[Handwritten signatures]

UILCA
[Handwritten signatures]

7. Risultato economico negativo

In ogni caso, qualora la Banca presentasse un risultato economico netto negativo (voce 290 del Conto Economico), non si farà luogo ad alcuna erogazione a titolo di premio collettivo.

8. Incontro di verifica

Nel corso di apposito incontro, convocato dall'azienda entro 10 giorni dalla data di approvazione da parte del Consiglio di Sorveglianza del bilancio dell'esercizio di competenza, le Parti firmatarie procederanno alla verifica congiunta del posizionamento raggiunto dai citati indicatori e degli eventuali incrementi di efficienza e produttività di cui al punto 5 che precede, nonché alla conseguente determinazione dei relativi importi da erogare per ciascun livello di classificazione, redigendone apposito verbale.

9. Criteri di attribuzione e modalità di erogazione del premio

L'attribuzione del premio verrà effettuata sulla base dell'inquadramento risultante alla data del 31 dicembre dell'anno di competenza (ovvero alla data di cessazione dal servizio eventualmente intervenuta in corso d'anno).

Il premio aziendale verrà altresì riconosciuto, esclusivamente in forma monetaria, secondo i criteri e le previsioni del presente accordo, anche ai lavoratori in somministrazione che abbiano prestato effettivo servizio per un periodo di almeno tre mesi (nella misura prevista per la IIa area professionale 3° livello) ed ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato, purché non abbiano cessato il rapporto di lavoro per dimissioni volontarie ovvero per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

Il premio individuale non verrà erogato ai lavoratori/lavoratrici che abbiano riportato, relativamente all'anno di riferimento, un giudizio di sintesi negativo ai sensi dell'ultimo comma del citato art. 48 del CCNL, nonché ai lavoratori/lavoratrici con contratto di lavoro a tempo indeterminato cessati dal servizio alla data del 31 dicembre dell'anno di competenza, ad eccezione dei casi di dimissione del lavoratore/lavoratrice che abbia maturato i requisiti che danno diritto a trattamento pensionistico di legge, ovvero la cui risoluzione del rapporto sia avvenuta ai sensi delle lettere a), b) e g) dell'art. 77 del CCNL 31.3.2015, nonché di coloro che hanno avuto accesso alle prestazioni del Fondo di Solidarietà nel corso del 2017 e di coloro che hanno risolto il rapporto di lavoro per pensionamento con adesione al piano di *early retirement* realizzato dalla Banca nel corso del 2017, ai quali il premio verrà riconosciuto esclusivamente in forma monetaria. Il premio aziendale è escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

L'erogazione del premio in forma monetaria verrà effettuata unitamente alle competenze del mese di maggio dell'anno successivo a quello di competenza purché l'incontro di verifica di cui al precedente punto 8 si concluda entro il giorno 10 del medesimo mese di maggio, ovvero, in caso contrario, con le competenze del successivo mese di giugno.

Il personale che opererà per la destinazione del premio al Conto Welfare, nei termini sopra previsti, ne dovrà dare comunicazione all'azienda, con le modalità che saranno rese nota a mezzo di apposita comunicazione aziendale.

FISAC/CGIL

FIRST/CISS

ZABI

UNISIN

GILCA

Le prestazioni assoggettate al rimborso dovranno essere riferite all'anno 2018 e la relativa documentazione dovrà essere prodotta entro la data del 30.11.2018.

Gli importi destinati al Conto Welfare ed eventualmente non utilizzati entro la data del 30.11.2018 saranno destinati alla posizione previdenziale integrativa alla quale il dipendente risulti iscritto, nella misura risultante dalla deduzione degli oneri in carico all'azienda di cui al D.L. 103/91.

10. Misure di welfare

Il Conto Welfare sarà costituito da un paniere predefinito di beni, servizi ed utilità, rientranti tra quelli previsti dai commi 2 e 3 dell'art. 51 del T.U. di cui al DPR 22.12.1986 n. 197 così come modificato dalla L. 208/2015 e dalla L. 232/2016, la cui composizione, entro i limiti di spesa anzidetti, sarà rimessa alla libera scelta del lavoratore.

Beni, servizi ed utilità del Conto Welfare saranno accessibili per il personale interessato tramite piattaforma informatica messa a disposizione dalla Banca.

11. Calcolo delle misure individuali del premio

Per i casi di assunzione avvenuti nel corso dell'anno, di assenza dal servizio, nonché relativamente ai periodi di congedo dipendente da gravidanza e puerperio, trovano applicazione le previsioni di cui ai commi 9 e 10 del citato art. 48 del CCNL.

Il valore del premio aziendale da attribuire a ciascun avente diritto viene riproporzionato in rapporto al minor orario osservato dall'interessato e/o al periodo infra annuale per il quale è maturato il diritto all'erogazione del premio aziendale, fermo restando quanto previsto al punto 8 che precede.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Ai Quadri Direttivi di 3° e 4° livello che in sede di applicazione dell'accordo 8.3.2011 relativo al premio aziendale per gli esercizi 2011-2012 sono risultati beneficiari, per l'esercizio 2012, degli importi "ad personam" di cui alla "dichiarazione delle parti" in calce al predetto accordo, verrà riconosciuto, a condizione che l'interessato risulti effettivamente destinatario del premio aziendale per l'esercizio 2017 a norma del presente accordo, il medesimo importo lordo "ad personam", nelle misure di seguito indicate, che verrà versato, congiuntamente alla contribuzione del mese di pagamento del premio aziendale, sui rispettivi conti individuali presso il Fondo Pensione per il Personale della Deutsche Bank S.p.A.

Quadri direttivi di 4° livello con maggiorazione 11% : € 410,00

Quadri direttivi di 4° livello con maggiorazione 7% : € 260,00

Quadri direttivi di 3° livello con maggiorazione 7% : € 220,00.

Tali importi verranno proporzionalmente ricalcolati in base al posizionamento dell'indicatore "cost income ratio pro capite".

FISAC/CGIA
 Leybert
 B. C. C.
 Stefano Rossi

FAB
 E. V. C.
 VANSON
 M. S.
 J. L. H.

UILCA
 P. C.

Tali importi "ad personam" non saranno riconosciuti in caso, rispettivamente, di avanzamento di livello nella categoria dei quadri direttivi, ovvero di passaggio alla categoria dei dirigenti.

Deutsche Bank S.p.A.



Le Delegazioni sindacali

FABI

FIRST-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

UNISIN

